



| | |
|--------------|---|
| Title | ピグーの最低賃金論 : 賃金委員会法にたいする評価を中心として |
| Author(s) | 高見, 典和 |
| Citation | 大阪大学経済学. 2007, 57(1), p. 21-34 |
| Version Type | VoR |
| URL | https://doi.org/10.18910/15397 |
| rights | |
| Note | |

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

ピグーの最低賃金論

— 賃金委員会法にたいする評価を中心として —

高見典和

1 序論

イギリスでは、1909年に賃金委員会法 (Trade Boards Act) が制定され、それまでの賃金決定にかんする自由放任主義を改め、最低賃金規制のために国家が介入することになった。そのため、この法律は、市場への国家介入の進展における重要な一步として、時代を画するものとなった (Thane, 1996, 訳 109)。この時代の人であるアーサー・セシル・ピグー (1877–1959) は、労働問題に強い関心を寄せていたことが早くから知られているが (Schumpeter, 1954, 948n), 最低賃金にかんする議論も詳細に行った。かれは、主著『厚生経済学』(1920年)や『応用経済学論文集』(1923年)に収録されたいくつかの論文などで最低賃金を取り扱い、理論的考察だけではなく、賃金委員会にかんする制度的議論を展開した。これらの最低賃金にかんする制度的な議論は、ケインズとの失業論争などによって一般に持たれている、ピグーが現実問題に整合的に対応できなかったという印象を明確に改めるものである。本稿は、この制度的議論にたいする考察をつうじて、ピグーの最低賃金にたいする態度が矛盾のないものであり、その背後には現代においても示唆的な労働者観が存在することを提起する。

ピグーの最低賃金論には、Flatau (1997) による考察がある。Flatau (1997) は、ピグーの賃金論を次のように分析した。ピグーにとって、政

府が最低賃金によって保証するべきなのは、最低生活水準をまかなうのに十分な賃金率ではなく、個々の労働者の能力に見合った競争水準の賃金率であった。当然ながら、きわめて能力が低いために、競争水準の賃金率では最低生活水準をまかなえないような労働者が生じるが、このような労働者にたいしては、住宅、医療、教育などの最低水準を政府の直接支給によって保証するべきであるとピグーは考えた。この議論は、能力の低い労働者にたいする最低賃金の矛盾を解決している点で重要であるが、その一方で、ピグーが最低賃金の必要性をどの程度強く認識していたかを明確にしておらず、市場万能主義者というピグーにたいする一般の印象を完全には払拭できていない。本稿は、明確な構造を持ったピグーの労働者観を提示し、かれが、雇用主による低所得労働者の賃金搾取を是正する手段として最低賃金の必要性を強く認識していたと主張する。

本稿の構成は以下のとおりである。次節では、20世紀初頭にイギリスで導入された賃金委員会制度について述べ、この制度にたいするピグーの態度を特徴づける。つづいて第3節で、政府の最低賃金規制は有効に実行しうるかどうかについて論じる。ピグーは、最低賃金の強制に労働組合が重要な役割を果たすことを指摘した。第4節では、最低賃金がどのような原理にもとづ

いて設定されるべきであるかを考察し、ピグーが公正賃金という基準を採用したことを述べる。第5節では、賃金委員会制度にピグーが2つの点で批判的であったことを取り上げる。第一にかれは、現実の制度運用において労働者の能力ではなく必要にもとづく賃金率決定がなされていたことを批判した。そして第二に、賃金委員会が一部の労働者に必要以上の保護を与えていたことを批判した。以上の議論から本稿は、ピグーの議論の背景には、交渉力の強さに対応した3つの労働者の類型があり、もっとも交渉力の弱い第三の労働者を保護するために最低賃金が必要となるとかれが考えていたことを結論として導く。

2 歴史的背景

Blackburn (1991) によれば、最低賃金が現実の政策として主張されはじめたのは、賃金委員会法制定のそれほど以前ではない。1880年代末にはすでに、ジョン・バーネット (John Burnett) やチャールズ・ブース (Charles Booth) による社会調査によって、労働者の窮状は知られていた。そして、同時期に議会で設置された「苦汗制度にかんする特別委員会 (Selected Committee on the Sweating System)」の90年の最終報告では、労働者の窮状の原因が「低賃金、長時間労働、そして不衛生な労働環境」にあると報告された。しかし、これらの調査報告が提言した対策は、工場法の基準を徹底するための監視官の増員や、監視の届きにくい家内工場 (home workshop) の登録制の導入などといった、主に労働環境の改善を目的とした政策であった。この段階では、国家が賃金決定に介入するということは、ほとんど現実的な手段とはみなされていなかったのである。

1890年代半ばになって、J.A. ホブソンやウェッブ夫妻が先駆的に全国一律の最低賃金を主張し

たが¹、最低賃金が現実の制度として問題とされたのは、1906年以降のことであった。これにはいくつかの要因がある。第一に、この年の1月の総選挙で自由党勝利のなかで、労働者に共感的な議員が多く当選した。第二に、1906年4月にロンドンで開かれた苦汗労働にかんする展示は、大衆の「現状への満足 (complacency) にたいする大きな挑戦」(Blackburn, 1991, 55) となった。そして第三に、リチャード・トウニーも参加した苦汗労働反対連盟 (National Anti-Sweating League) が結成され、この連盟の主導で10月に政治大会が開かれた。これらの政治的要因によって、議会に特別委員会 (Select Committee on Homework) が設置された。この委員会は1908年に、労働者の低賃金は法律によって阻止されなければならないが、ウェッブ夫妻らが主張した全国一律の最低賃金ではなく、産業別の賃金規制が望ましい対策手段であると報告した。なぜなら、「産業を現実にもまったく阻害しない」(Blackburn, 1991, 57) ことが優先されたからである。この報告にもとづいて、1909年に賃金委員会法が制定された。賃金委員会は産業の労使同数の代表者と政府の代表者で構成され、委員会の決定した賃金率は法的な強制力を持つ。法律制定当初は、4つの職種 (20万人の労働者) にもみ導入され、1913年に新たに5職種が追加された (Hatton, 1997, 23)。1918年に賃金委員会法が改正され、賃金委員会設置の要件が緩和されると、賃金委員会は多くの産業に適用され、1921年までに63職種、300万人の労働者を対象とするまでに拡大した。

以上のような社会状況におけるピグーの立場は、次のようなものである。第一に、労働者の苦境にかんする中産階級の良心の呵責は、ピグーの精神にも深く根ざしていた。ピグーは教授就任演説で次のように言っている。「もっとも想像

¹ イギリスで全国一律の最低賃金が制定されたのは、1999年である。1909年に導入された賃金委員会は、第二次大戦後に、trade boards から wage councils に改編され、その後1993年に廃止されるまで、イギリス労働者の最低賃金を規制していた。

力のない人であっても、ときどき、産業活動の激しさをなかでぼろぼろになった、惨めに苦しんでいる人々の顔を見て、強い印象を受けることがある。一部の人々の贅沢とほかの人々の極貧状態とあいだの対比は明白である」(Pigou, 1908a)。また別の個所で次のようにも言っている。

ひとを経済学研究に向かわせるやむにやまれない動機は、たんに富の運動にかんする科学的関心であることはめったにない。むしろ、・・・多くの人々の生活が必要以上に暗澹としている・・・という意識である。このことに経済学探求の衝動があるのであり、この害悪の除去、あるいは少なくとも害悪の緩和が経済学者の目的である。かれが夢見る理想において、また望むらくはかれの構想への情熱や忠誠においても、経済学者とをもっても激しい街頭演説家とを区別すべきものは何もない。(Pigou, 1913, 9-10)

このような意識のもとでピグーの関心が最低賃金の議論に向けられたのは自然なことである。しかし第二に、ピグーはホブソンやウェッブの議論を批判的に取り上げ、全国一律の最低賃金には反対し、賃金委員会法によって現実に採用された産業別の賃金規制を認めている。ただし賃金委員会の現実の運用にかんしてはピグーは不満をもっており、必ずしも同制度に好意的ではなかった。この一見矛盾する立場がどのようにして生じたのか、本論で具体的に論じよう。

3 賃金操作の実行可能性

ピグーは、『富と厚生』や『厚生経済学』において「賃金率を自然水準以上に引き上げる試み」(Pigou, 1912, 303)や「賃金を引き上げる介入」(Pigou, 1920, 531)について、その実現可能性や経済的影響を詳細に議論している。賃金引き上

げ介入は、『富と厚生』では、(1)労働組合による操作と(2)政府などの産業外部の主体による操作に分けられる(Pigou, 1912, 303)が²、『厚生経済学』も含むかれの賃金論で、(2)政府による介入、特に賃金委員会などによる最低賃金規制が主として問題とされていることは明らかである。本節では、賃金委員会制度にたいする一つの批判として、賃金規制は「良心的でない雇用主には遵守されない」(Hatton, 1997, 24)というものがあつたが、ピグーがこの批判にどのように答えているかを論じる。

最低賃金規制は、つねに、違反をしても摘発されない可能性がある。特に、労働者が貧しく組織化されていない場合、「雇用主と労働者のあいだでの共謀が起こる」(Pigou, 1920, 533)可能性が高い。職を失うことをおそれる労働者が違法な賃金支払いを当局に訴え出ないため、摘発されないのである。「労働者が組織されていないとき——もしかれらがとても貧しかったり、お互いに離れて仕事をしたりしているなら、組織化されていない傾向が特に高いが——、・・・強力な政府でさえ、その意志を強制することに極めて大きな困難を持つにちがいない」(ibid.)。しかし、強固な労働組合が存在していれば、個々の労働者が組合幹部に報告することができるし、「たとえ個々の労働者がそうしなくとも、かれらの役員が、無給の有能な監視人の役割をはたすであろう」(Pigou, 1920, 534)。しかし現実には、最低賃金の対象となる労働者は通常きわめて貧しく、労働組合の組織化のための資金や余力が存在しないため、労働組合の働きを期待することはできない。このような困難はもちろん完全に克服することはできないが、現実に政府が介入することで、希望を抱かせるような影響が生じたことをピグーは指摘している。

(賃金委員会の設置と関連した)この状況における、一つのとくに希望を抱か

² 労働組合の働きにかんしては、拙稿(高見, 2006)を参照。

せる特徴は、その介入を受けた産業の女性労働者が勇気づいて労働組合に加入したことである。それによって、いくらかの労働組合は、大幅な加入者の増加があった。賃金規制にたいしてよく出される異議は、それが組織化されていない産業では無意味であるというものである。現実には、賃金規制は、これらの貧しい労働者に世論の支持を得ているという感覚を与えることによって、組織化をうながしているのである。(Pigou, 1920, 535)³

つまり、政府の行動はこのように、世論を具体化したものとして、当事者に働きかけることができるのである。これに加えて、政府の賃金規制によって労働者が実際により高い収入を得ることができれば、労働組合組織を維持するための会費を捻出しやすくなるという点もピグーは指摘している (*ibid.*)。こうして、労働組合の助力を得ながら政府が低賃金に介入すれば、有効に最低賃金を遵守させることができるとかれは考えている。

以上のように摘発が可能であることを確認して、ピグーは次に罰則について論じている。これには、複数の手段がある。厳格でないものから順に、(1) 違反者の公表、(2) 違反者にたいする政府契約の入札制限、(3) 罰金、(4) 禁固、(5) 公益企業にたいする認可の取り上げ、そして(6) 警察などを使って「強制的に工場を閉鎖する」(Pigou, 1920, 539) という方法を挙げられている。本稿で扱っている賃金委員会法では、「委員会の決定が義務化されるまでの予備的期間において」(Pigou, 1920, 538) 違反している者には(2) 政府の契約の制限を行い、委員会の決定が義務化されたのちには違反者は(3) 罰金が課された。英国賃金委員会法以外にも、オーストラリアや米

国の一部の州における制度が(3) 罰金を採用しており、その中には、(4) 禁固を規定しているものもあった。より厳しい(5) 認可の取り上げや(6) 強制的な操業停止は、制度としては実現されていなかった。これらの制裁は大きな混乱を招くため、現実的ではないからである。しかしピグーは次のように言って、これらの手段に訴えてもやむをえない状況があると考えている。

これらの手段〔すなわち、上記の(5)と(6)〕によって、〔政府〕は〔頑固な雇用主〕から、服従と業種の変更とのあいだの第三の道を完全に奪い取ることができる。現実にもそのような手段にうったえることは、それらの手段にともなう混乱のために実行不可能になるわけではない。それらを、行政と反抗的な雇用主団体とのあいだの終わらない衝突を意味するものだととして、笑い飛ばすことはできない。というのも、成功は確実であるので、政府が断固としていっているということがいったん理解されれば、抵抗はほとんど生じないであろうからである。(Pigou, 1920, 539)

このピグーの主張は、たとえ強圧的な罰則に訴えることで混乱を招き、経済的厚生が一時的に損なわれたとしても、それ以降、最低賃金を遵守させるためであればやむをえないと言っているのであるから、きわめて強い主張と見ることができる。

以上の議論ではまず、最低賃金規制の違反を摘発するためには、労働組合が非常に有効な働きをするのにたいして、政府の行動だけでは、摘発されない可能性があることが指摘された。しかし、労働者の組織化を促すことによって摘発の可能性を高くし、そして、必要ならば政府の断固たる態度をもって——当然ながら世論の支持を得て⁴——賃金規制を行えば、きわめて有効

³ ピグーが Hutchings and Harrison, *History of Factory Legislation*, p. 269 から引用した文章。

⁴ 別の個所であるが、政府の介入を世論が支持しなければ、

に賃金規制を行えると結論できる。

4 最低賃金率設定の原理

どのような原理にもとづいて賃金操作を行えば、長期的な所得分配の改善につながるのか。この問題は、すでに1905年の『産業平和の原理と方法』から論じられているが、ピグーの結論は一貫している。賃金率のあるべき基準として、ピグーは『厚生経済学』において「公正賃金率」(fair rate of wage)という概念を提示している。その定義は次のとおりである。「あらゆる場所や職業において支払われる賃金が労働者の仕事の限界純生産物の価値と等しく、——私的生産物と社会的生産物の乖離は今は無視する——かつ、あらゆる等級(grade)の労働者の異なった場所や職業への配分が・・・国民分配分〔引用者注：国民所得と同義〕を最大化するようなものであるとすると、人々の賃金のあいだに、ある関係が確立されるであろう。その関係を公正(fair)と定義する」(Pigou, 1920, 549)。つまり、公正賃金率とは、最適な労働配分が実現されている状態で、労働の限界純生産物の価値に等しい賃金率である。別の言い方をすれば、労働市場の競争が完全で、労働者の限界生産性が逡減的であれば、等しい能力を持つ労働者の賃金率は互いに等しくなるが、このときの互いに等しい賃金率をピグーは公正(fair)と呼んでいるのである。さらに別のより具体的な表現で言えば、公正な賃金率とは、正常の経営能力を持ち、労働者を正当に遇する「評判のよい企業(reputable firms)」(Pigou, 1920, 550)によって支払われている賃金率のことを意味する。

この公正賃金率の定義から、不公正な賃金の原因は、(1)労働配分が最適でない——すなわち、

「決定が不利に働く側に大衆の同感が行くことで、法律の執行の成功がより困難になる」(Pigou, 1905, 204)と述べているし、考察している制度がイギリスの世論に受け入れられるかどうかという議論は、ピグーの著作の多くの箇所にある(Pigou 1905, 207; 1920, 443, 449)。

あるべき労働移動が行われず、労働力がどこかの職業に不合理に偏っている——か、または(2)限界生産物の価値以下しか支払われていない、あるいはピグーの言葉で言い換えれば、「搾取(exploitation)が存在していることである。

労働市場において買い手独占が生じており⁵、かつ労働者が組織化されていなければ、雇用主は労働者を「搾取」することができる、すなわち労働者に限界生産物の価値以下の賃金を支払うことが可能である。雇用主のあいだで協調的な行為がなくても、雇用主は、たんに「より豊かである」ことや「かなりの数の労働者を雇用している」ことによって、ほぼ買い手独占であるかのように個々の労働者よりも強い交渉力を持つことができる。したがって、ピグーは、労働組合が存在せず個別交渉によって賃金が決定される状況では、「多くの男性や女性が〔限界生産物の価値以下の〕賃金率を支払われている可能性が高い」(Pigou, 1920, 560)と断言している。さらに「貧しく無知である」ため労働者は組合を組織していないという言及もあるので(Pigou, 1920, 559)、最低賃金の対象になるような低所得労働者は、搾取されている可能性がきわめて高いとピグーは考えていると言える。

このように搾取が存在することが原因となっている不公正賃金を公正な水準まで引き上げる介入は、国民分配分に確実によい影響をもたらす。というのも第一に、現在の職業の労働供給曲線が右上がりであれば⁶、搾取があるとき、搾取がないときよりもこの職業への労働供給量を

⁵ ピグーは、労働市場における独占の影響を、『産業平和の原理と方法』(1905年)補論A、「双方独占下の均衡」(1908年)などで理論的に考察している。

⁶ 短期的に労働供給が右下がりである場合もあると、ピグーは言っている。「搾取によって、労働者が、よりよい賃金率のもとでよりもより多くの仕事をするようになり、それゆえ、国民分配分の増加をもたらす可能性がある。しかし、かれらの能力にたいして生じる影響を考えるなら、この種の影響が恒久的なものだとは思われない。どちらにしても、この種の分配分の上昇が、仮に生じたとしても、搾取にたいする十分な償いであるとみなす人はいないであろう」(Pigou, 1920, 561n)。

減少させるので、最適な労働配分を阻害し、国民配分を減少させるからである。第二の理由として、ピグーは強い非難をこめて、搾取を行う雇用主は通常、無能な雇用主であると言い、労働者の搾取という実質的な「補助金」を禁止すれば、「より有能な同業者にたいする〔無能な雇用主〕の敗北を速める傾向があるであろう」(Pigou, 1920, 563)と述べている。この2つの理由から、ピグーは搾取による不公正賃金の是正は確実に国民配分を改善すると結論している。

ピグーはさらに、雇用主の経営手段に改善の余地がある場合も実質的な搾取とみなしている。現実においては、「仕事の手段や配分は、場所によって驚くほど異なっている」(Pigou, 1920, 583)ため、雇用主の能力の差によって労働者の受け取る賃金が異なる。ピグーは、賃金委員会による最低賃金の設定にともなって、雇用主が工場内の運営手段を改善した事例がいくつもあった、ということをはかの著作家から引用している。

賃金委員会による最低賃金の設定をうじて自分の工場を精査することを強制されて、ある雇用主は、緩慢な運営のため労働者がしばしば仕事を待つ状態にさせられており、それが労働者の、そして雇用主の損失につながっていることを発見した。この無駄の原因を取り除くと、かれはすぐに労働者に安定した雇用を提供することができるようになった。結果として、労働者に相当な利益を、そして雇用主自身にも少なくとも同程度の利益をもたらした。このような結果は、いくらでも挙げることができるだろう。多くの工場では、初めて生産手段や装備が徹底的に見直されたが、その結果は、当初は〔賃金委員会〕法に賛成ではなかった雇用主の多くが満足し、驚くものであった。

(Pigou, 1920, 562)⁷

以上のように最低賃金規制は、労働者にとって「極端に無能な経営にたいする防護策になる」(Pigou, 1920, 584)のであり、経済全体にとっては、雇用主の競争をより公正で効率的なものにすることができるピグーは考えている。

次に、労働配分が最適でない場合、たとえば、ある部門において、労働者が過度に集中している場合、そこでの賃金率は別の部門の同程度の熟練を有する労働者よりも顕著に低くなる。この場合においても、政府による賃金引き上げ介入の余地はあるとピグーは言っている。なぜなら、このような状況で賃金引き上げを行えば、その部門での労働需要量は減少し、その部門からの労働流出をうながし、最適な労働配分に近づけることができるかもしれないからである。しかし、このような結果を得られる可能性はきわめて小さいとピグーは考えているようである。なぜなら、過剰供給の部門からの労働移動の費用が、労働配分の改善による利益を上回る可能性があるからである。

ピグーは、「移動の費用は、移動した労働者が新しい場所や職業で利益となると予想される期間に分散された年額（あるいは日額）と等しいものとみなすのがもっとも便利がよい」(Pigou, 1920, 500)と言っている。つまり、実際の移動にCの費用が必要であったとして、以前の職業よりも多くの収入を上げられる期間を t （単位は、年でも日でもよい）とすると、実質的な移動の費用は、 $\frac{C}{t}$ として測られる。このCには、交通手段の利用に要する費用だけでなく、新しい職業の技能習得や、家族の移動にともなうさまざまな損失、そして「人種、宗教、および言語という強力な障壁」(Pigou, 1920, 505)を侵す損

⁷ Mallon et al. 1914. *Being a series of lectures on the industrial unrest and the living wage* からの引用。マロン (J. J. Mallon) は、序論で言及した苦汗労働反対連盟に所属したロビイストであり、生涯を通じて賃金委員会制度の支持者であった (Blackburn, 1991, 61)。

失をも含む⁸。このような労働移動の費用が障害となつて過度に労働者が集中している部門では、賃金引き上げを行つても、労働者から雇用を奪うのみで、労働移動がまったく生じないかもしれない。あるいは、たとえ労働移動が起こつたとしても、その労働移動は、非経済的条件も含めれば労働者の厚生を引き下げることになるかもしれない。例えば、最低賃金規制がもっとも必要とされていた職種のひとつである家内労働者にかんしては、「家族の世話という非経済的理由」(Pigou, 1920, 553)で労働供給が過剰になる傾向があり、この場合に賃金を引き上げる介入を行つても、労働移動は起こらず、たんに労働需要量を削減して労働者の収入を減少させるという結果に終わるとピグーは指摘している。このときには、国民分配分も減少する。

以上の議論をまとめると次のようになる。不公正に低い賃金には、2種類ある。すなわち、第一に、限界生産物の価値以下の賃金率——ピグーの用語で言う「搾取」賃金——と、第二に、ある部門における労働供給が過剰であるときの賃金率である。つまり、ある部門の労働者の賃金率が、別の部門の同程度の熟練を有する労働者の受け取っている賃金率より顕著に低い場合、この2つの原因のどちらかに起因するということである。搾取が原因と考えられる場合には賃金を引き上げるべきである一方、過剰労働供給が原因であれば基本的に引き上げるべきではない(以下では、公正賃金という用語を、前者の意味で、すなわち搾取がない賃金としてのみ用いる)。政策提言としてピグーは、これらの異なる結果を考慮に入れ、「すべての場所や職業を個別に調査する」(Pigou, 1920, 571)ことが最善であると言っている。その上で、可能な限りひとつの賃金委員会の適用範囲を小さくしても、ある部門で最低賃金率を設定するときに、もし一

部で搾取を是正し、反対にほかの一部で失業を生み出すという結果になると考えられる場合には、この有利な結果と不利な結果の「対立する考慮の比較考量」(ibid.)が必要となるとかれは述べている。

ピグーはしかし、あらゆる場合に低賃金の是正が有効であるわけではないと警告しながらも、低所得労働者のあいだでは組合が存在せず搾取が存在している可能性が高く、賃金引き上げの余地は大きいと考えていた。前節で述べたように、賃金引き上げを有効に実行することができると考えていたので、かれが賃金委員会制度の導入に肯定的であったことが分かる⁹。

5 現実の最低賃金への批判

以上のように最低賃金規制の有効性を認める一方で、ピグーは、賃金委員会が現実の運用状況において行き過ぎた規制となっていると考えていた。かれは、2つの点において現実の賃金委員会を批判した。すなわち、第一に、労働者の生産性ではなく、労働者の必要にもとづく賃金決定がなされていたこと。そして第二に、1918年の法改正により比較的高い賃金を受け取っている労働者にも賃金委員会が導入されるようになったこと。これらの2つの点について以下で論じよう。

5.1 最低生活賃金への批判

ホブソンやウェッブ夫妻は、労働者の最低限の必要を満たすのに十分な賃金率、すなわち「最低生活賃金(living wage)」をすべての労働者に確保するため、全国一律の最低賃金(national minimum

⁸ t を考慮に入れることで、退職までに長い期間のある若い労働者のほうが、高齢の労働者よりも、実質的な移動の費用が低いことなどが説明できる(Pigou, 1920, 500-1)。

⁹ ここまでの本論において、労働組合の2つの役割が強調された。すなわち、(1)最低賃金の強制を補助する役割と、(2)雇用主にたいして労働者の交渉力を高める役割である。このようにピグーが労働組合を積極的な側面を強調していることは、『産業平和の原理と方法』(1905年)においてピグーが労働組合が平和的な労使関係を築くのに不可欠であると見ていたことと一致している(高見, 2006)。

wage)を主張していた。ピグーは、かれらの主張の論拠を、フェビアン協会系の雑誌から次のように引用している。すなわち、「人的資本(human capital)を更新することなく使い果たす産業は、自立した産業ではなく、社会に実質的な害悪をなしている。それゆえ、ある女性が、父親や夫などのほかの収入源で部分的に扶養されているとき、彼女を雇用している産業は、彼女の賃金が適正な生活〔の費用〕に足りない分だけ、これらのほかの収入源から補助を受けているのである」(Pigou, 1920, 600)¹⁰。つまり、最低生活賃金を支払っていない産業は、雇用している労働者の人的資本を損耗させ——その損耗分は、「ほかの収入源」に「寄生(parasitism)」(ibid.)することで補われている——、将来の国民分配分に不利な影響を及ぼすという議論である。ピグーは、この見解を誤謬であるとしてしりぞけた。

ピグーは、たしかに低賃金で生活することによって労働者の生産性が減少すると考えているが、ここでは父親や夫などに部分的に扶養されていることを前提としているので、低賃金自体は問題とはならない。ピグーにとっては、ほかに労働者の生産性をそこう要因が2つ存在する。すなわち、(1)劣悪な労働環境と(2)長期間の失業である。劣悪な労働環境のもとで労働者が働いているなら、この労働者の生産性はたしかに傷つけられる¹¹。しかし、この状況も現在の問題と直接関連しないので別にすれば、きわめて能力の低い労働者が、彼女にとっての公正賃金を支払っている産業で雇用されるなら、その賃金が最低生活賃金以下であっても、人的資本が損なわれているとは言えない。なぜなら、彼女

らがこの産業で雇われなかったとしても、結局同じ賃金で別の産業で雇われるか、あるいは失業するかのどちらかになるからである。ピグーは、長期間の失業が労働者の生産技術のみならず、精神的能力も損なうとたびたび言及している¹²。したがって、ある労働者にとっての公正賃金が最低生活賃金以下であるとき、最低生活賃金を確保することは、失業者を生み出し、かえって人的資本を傷つけるおそれがある。

ピグーはこのように、賃金を公正水準以上に引き上げる介入は、他者に依存していた労働者の自立をうながすどころか、反対にかれらの雇用を奪うのみであると考えた。ここでStabile (1996)の議論を取り上げるのは興味深い。Stabile (1996)は、ピグーには、国民の最低限の生活は社会の固定費用であるという視点がなかったため、最低生活賃金以下の賃金を容認したと言っている。労働者に最低限の生活を保障しない産業は、他産業にその費用を転嫁しているという主張である。実際にはピグーは、国民の生活が社会の負うべき費用であると考えていた。かれは、たしかに、自ら得る賃金のみによって最低生活水準を維持できない労働者が存在することを容認したが、かれらをそのまま放置することを容認したわけではけっしてない。政府が、直接の供給によってかれらの最低生活水準を保障すべきと考えていたのである。ピグーにとって重要なのは、国民の生活がだれによって負担されているかではなく、国民分配分が最大になるように生産要素が配分されているかどうかであり、そして搾取によって必要以上に低い賃金が支払われていないことであった。労働者を最適に配置する経営能力の欠如や搾取はたしかに雇用主個

¹⁰ ピグーが、Women's Supplement to New Statesman, Feb. 21, 1914から引用した文章。ニュー・ステーツマン誌は、ウェッブ夫妻によって1913年に創刊された雑誌である。

¹¹ ピグーは、かれの『応用経済学論文集』(1923年)の第2論文「雇用主と経済騎士道」で、雇用主は、労働者の能力を損なうことを避けるべきであるだけでなく、向上させるべきであると述べている。雇用主は、その立場上、慈善家よりも有効に、そしてより多くの手段で、労働者の能力に大きな影響を与えることができると指摘している。

¹² 「〔収入の損失〕は、食料や衣服や燃料の深刻な不足を、〔失業した〕労働者にだけでなく、かれらの妻や子供に、もたらしかねない。限度を超えれば、この不足はすぐに、身体に恒久的な悪影響をおよぼす。・・・〔この不足〕はまた、人々に、精神の強さを恒久的に弱めかねない手段で、必要を満たすように仕向ける」(Pigou, 1920, 524)。Cf. Pigou (1923, 57)。

人の責任であり、雇用主に応分の負担を負わせるべきであるが、それらが存在しないとき最低生活賃金以下の賃金支払いは雇用主の責任ではない。それは、教育や職業訓練の欠如や、女性など一部の人々に雇用機会を認めない慣習などといった社会全体の責任であるとピグーは考えている¹³。

以上のように、ピグーは最低生活賃金の論拠を批判したが、現実には、公正賃金を上回る最低生活賃金が賃金委員会によって裁定されることがあったと指摘している。そもそも賃金委員会法では、政府は「労使に会合を持たせることと、自由に決定された賃金率の強制」(Lowe, 1978, 278)のみを行い、賃金決定は当事者にゆだねられるべきと想定されていたので、同法の条文には賃金決定の基準について全く規定されていなかった。現実にはこれが原因となって、「産業が耐えられる」賃金(すなわち公正賃金)と最低生活賃金とのあいだで混乱が生じていた。ピグーは、議会文書をつうじてこのことを認識していた(Pigou, 1923, 68)。また、かれはのちにも、「[賃金委員会での]議論には、人道的感情が、『正当な生活水準』という概念をつうじて影響を及ぼしている」(Pigou, 1945, 28)と述べ、賃金委員会制度が公正水準より高い賃金を認めていると言っている。

ピグーは、公正賃金を上回る賃金率が人為的に設定されたとき、どのような影響が生じると考えていたのであろうか。かれは、その影響が一時的なものにとどまらなないと考えている。かれは独自の理論モデルを設定し、人為的な高賃金が複雑に労働市場に混乱をもたらすと考えている。ピグーは、多くの著作で一貫してこのモデルを参照しているが¹⁴、もっとも明示的に説明している『失業の理論』第5部第4-5章をもとにこの理論モデルを考察しよう。

ピグーは『富と厚生』以来、労働供給に独自の想定を置いている。あくまで現実への近似としてであるが、かれは、労働供給はそれぞれの企業や工場などの諸部門における収入の期待値に依存すると想定している。収入の期待値とは、そこで得られる賃金率に、雇用の可能性を乗じた値である。雇用の可能性は、その部門での労働需要量を、実際に職を得ている人々とその職で求職している失業者とを足したもので割った値で測られる。つまり、賃金を V 、その賃金にかんする労働需要量を $\phi(V)$ とし、さらに、その部門での失業者数を X とすると、収入の期待値は $V \times \frac{\phi(V)}{\phi(V)+X}$ である(Pigou, 1933, 260n)。

いま、所与の能力の労働者にたいして、すべての部門で公正賃金 V_f が支払われていると想定する。すなわち、労働の配分が最適で、かつ、すべての労働者が限界生産物の価値と同じ賃金率 V_f を得ていると想定する。このとき、失業者 X はゼロであるので、すべての部門の収入の期待値は V_f に等しい。ここで、ある部門 A で賃金を公正水準以上の率 (V_f+h) に引き上げると、この部門の収入の期待値は $(V_f+h) \times \frac{\phi(V_f+h)}{\phi(V_f+h)+X}$ となる。部門 A 以外の諸部門での労働市場が完全競争市場で、かつ部門 A よりはるかに規模が大きいと仮定し、労働者を部門 A に流入させたり、労働者を部門 A から受け入れたりでき、流出・流入による、部門 A をのぞく諸部門での賃金率変化は無視できるほど小さいと仮定する。したがって、 A をのぞく諸部門の収入の期待値は、労働移動が生じてても、 V_f のままであると考えることができる。 h の賃金引き上げ介入を受けた部門 A の収入の期待値と、ほかの諸部門の収入の期待値が等しくなるまで労働移動が生じるとき、

$$(V_f+h) \times \frac{\phi(V_f+h)}{\phi(V_f+h)+X} = V_f \quad (1)$$

となる。したがって、

¹³ Cf. Pigou (1913, 67).

¹⁴ See Pigou (1912, 325; 1913, 54-9; 1920, 555; 1923, 55; 1933, 259; 1935, 175-6; 1945, 33-6).

$$X = \frac{h}{V_f} \phi(V_f + h) \quad (2)$$

である。次に、介入を受けた部門に労働流入が生じる条件を求めよう。介入後にこの部門に存在する労働者数 $\phi(V_f + h) + X$ から介入前に存在した労働者数 $\phi(V_f)$ を引くと、(2)式を用いて、

$$\frac{(V_f + h)\phi(V_f + h) - V_f\phi(V_f)}{V_f} > 0$$

となる。 $\phi(\cdot)$ を線形と仮定すると、

$$\frac{(V_f + h)\{\phi(V_f) + h\phi'\} - V_f\phi(V_f)}{V_f} > 0$$

となる。賃金にかんする労働需要の弾力性 $\eta = \frac{V_f\phi'}{\phi(V_f)}$ を用いて、この不等式を解くと、次式が導かれる。

$$\eta > -\frac{V_f}{V_f + h}$$

つまり、介入を受けた部門 A の労働需要の弾力性が（絶対値において） $\frac{V_f}{V_f + h}$ よりも小さければ A に労働流入が起こり、同弾力性がその値よりも大きければ、A から労働流出が起こる。しかし、ピグーにとってより重要なのは、労働力が部門 A に流入するか、あるいは部門 A から流出するかにかかわらず、失業 $X = \frac{h}{V_f} \phi(V_f + h) > 0$ となり、部門 A で失業が生じることである。なぜなら、(1)式において等号が成り立つためには、部門 A での雇用の可能性 $\frac{\phi(V_f + h)}{\phi(V_f + h) + X}$ が 1 以下にならなければならないからである。以上の過程は、次のように言い換えることができる。部門 A で賃金引き上げが行われると、労働需要量が $\phi(V_f)$ から $\phi(V_f + h)$ に減少するが、労働需要の弾力性が低い場合には、さらに外部から労働者が流入し、部門 A で求職する失業者の数が追加される。労働需要の弾力性が高い場合であっても、部門 A で求職する失業者がゼロになるほど

までには労働流出が起こらないので、やはり失業が生じる。以上の結果から、ピグーは次のことを公理的に証明した。すなわち、同じ能力の労働者にたいして異なる賃金率が存在するときには、より高い賃金率を与えている部門において——あるいは、賃金が人為的に引き上げられた部門で——、失業が必然的に生じるという定理である¹⁵。

以上の過程は、決して非現実的なものではない。当時の非熟練の労働者のあいだでは、日雇いや週雇いというきわめて短期の雇用契約が一般的であった (Pigou, 1923, 25)。そのため、ある職業において、翌日や翌週には、現在雇用されていない人でも、現在の被雇用者と同程度に雇用される見込みがあれば、不完全雇用の状態でその職での雇用機会を待つ人々が生じるというのは理論的分析を経ずとも想定できることである。

ピグーは、公正賃金を上回る賃金率が人為的に設定されたとき、たんに労働需要量が減少し、その分だけ、短期的には失業が生じ、長期的にはほかの部門への労働移動が生じると考えているのではない。かれは、介入を受けた部門において、短期的に失業を生み出すだけでなく、長期的にも一定の失業が存在しつづけると考えているのである。労働組合による人為的な高賃金であれば、強制力に限界があるので、この結果は深刻なものとはならないとピグーは言っているが (Pigou, 1913, 59-60)、賃金委員会の定める賃金率はきわめて強力な拘束力をともなうため、深刻な経済的損失を招くおそれがある。

¹⁵ この定理は、ピグーのその他の議論との関連で重要な役割を果たしている。第一に、『厚生経済学』第3部第13章「雇用の手段」における3つの種類は、必然的失業が生じるのを許すかどうかに対応して、分けられている。第二に、『失業の理論』第5部第5章「一律賃金対非一律賃金」では、非一律賃金から一律賃金への移行しか述べられていない。反対の移行は失業を生じさせることを前提にしているからであろう。

5.2 政府介入の行き過ぎた拡張への批判

第2節にも述べたとおり、賃金委員会 (trade boards) は、イギリスで1909年に導入された低所得産業のための最低賃金規制を目的とした制度であった。しかし、1918年の法改正によって、低所得産業でなくとも、労働者が十分に組織されていなければ、賃金委員会の設置が認められるようになった。この改正は、戦時中の労働運動の変化に対応して、労使関係を調査し労使関係の模範を報告するために設置されたホイットレー委員会 (Whitley Committee) の勧告に従ったものであった。同委員会は、労使間の不必要な衝突を防ぎ円滑に労使間の合意を達成する手段として、賃金委員会の拡張を勧告し、そしてこの勧告が1918年法として実現した。これによって、「委員会が苦汗産業以外の産業で設置されることになり、最も低所得の労働者以外にも同法が適用されるようになった」(Lowe, 1978, 278)。

ピグーは、1922年の賃金委員会に関する議会の調査報告を同年のエコノミックジャーナル誌の論文〔賃金委員会とケイヴ委員会〕で取り扱うなかで、以上の法改正の過程を広い視点からとらえようとしている¹⁶。「およそ25年前までは、賃金を放任することが〔多くの国の〕政府の基本的政策であった」(Pigou, 1923, 59)が、多くの国、特にオーストラリアなどの英領内の国々で、(1)労働争議の抑制、そして(2)低所得産業における労働者の生活改善という2つの目的で、賃金決定にかんする自由放任が放棄された。当初は、これらの2つの異なる目的のために導入された制度は、異なる規定を持ち、異なる範囲に適用される別々の制度であった。しかし国家介入が進展するにつれて、それらの異な

る法制度が、1922年当時までに、機能においてほとんど見分けのつかないものになっているとピグーは指摘している。第一に、労働争議を抑制するための政府介入は、一部の国では、公的機関が賃金問題に裁定を下し、ストライキやロックアウトを完全に禁止する「強制的仲裁」を採用する段階にまで政府介入が発展していた。第二に、低賃金を禁止する賃金委員会制度は、一部の国では、委員会が定めた率以外の賃金率を求める労働争議を禁止した。このように、異なる目的から生じた制度が、国家介入の拡大の結果として、賃金決定と労働争議の禁止という2つの機能を持つ見分けのつかない制度になった。国際的な傾向と一致するように、1918年の改正賃金委員会法においても、当初は低賃金是正を目的にした制度が労使関係の円滑化をその目的に含むようになったとピグーは指摘しているのである。

しかしこの目的拡大によって、賃金委員会法には矛盾が生じていた。第3節で触れたように、英国賃金委員会法では、委員会の決定した賃金率以下の賃金支払いのみが禁止されており、これは改正法でも変更されなかった。したがって、その率以下の賃金を求める雇用主のロックアウトを禁止する一方で、その率以上の賃金を求める労働者のストライキを禁止する規定が存在しないという不平等が生じていた。

新法の制定は、〔賃金〕委員会の大幅な増加をもたらした。そしてさらに、委員会は、これまでのようにたんにある職種の最低等級 (lowest grade) の通常労働者〔引用者注：健康で、かつ老齢でない労働者〕に賃金率を定め、熟練および半熟練の労働者を放任するのではなく、異なる階級 (class) の労働者に異なる賃金率を設定するようになった。ある場合には、週4ポンド10シリング〔引用者注：90シリング〕以上を得て

¹⁶ 当論文は、『応用経済学論文集』(1923年)の第6論文「賃金委員会とケイヴ委員会」として出版されている。ケイヴ委員会とは、1922年に報告を行った、賃金委員会の機能について調査する委員会である。1921年に大きな景気後退が生じ、失業率が急激に増加したとき、賃金委員会制度も批判にさらされるようになり、政府は、議会に当委員会を設置することで対応した。

いる職長 (foreman) の賃金率を設定することさえあった。これは、1909年法のもとでの意図からの大きな前進であった。労働者が賃金を引き上げようとすることを禁止することなしに、雇用主が貧しい非熟練労働者の賃金を、たとえば週30シリング以下に押し下げのを罰金で禁止することは、ほとんどの人が受け入れることがであったが、高賃金の熟練労働者にかんしてこの種の一方的な取り決めには強い反対があった。現在の状況は異常であった。(Pigou, 1923, 66)

このようにピグーは指摘し、「賃金委員会の決定を雇用主にたいしてだけでなく労働者にたいしても強制的にするか、あるいは、委員会の範囲をより狭いものに縮小するかのどちらか」(ibid.)が必要であると主張している。議会報告では、委員会の適用範囲を縮小する法改正が提言され、ピグーもその案を追認しているように思われるが、結局どちらの方向にも法改正は行われなかった(Lowe, 1978, 277)。

ピグーは、なぜ高賃金の熟練労働者にも公正賃金を確保できるように賃金委員会の設置を認めなかったののだろうか。労働組合の存在しない職種では、搾取が生じる可能性が高いと考えているにもかかわらず、かれはなぜそれを認めなかったののだろうか。「賃金委員会とケイヴ委員会」と全く同時期に書かれた「長期雇用と短期雇用」という論文には、「高い地位 (higher posts) にある被雇用者」について論じられている。このような労働者は、ひとつの企業にたいして比較的少数しか雇われていないため強い交渉力を持ち、そのため報酬は団体交渉で決定される必要はなく個別に決定され、そして中核的な働きをしているため不況期でも解雇されない(Pigou, 1923, 29)。このような「高い地位にある労働者」の特徴は、18年改正法で賃金委員会の

適用が認められた職種にも適合している。したがって、ピグーは、賃金委員会の適用範囲拡大は高い熟練を持つ労働者に必要以上の保護を与えることになる指摘していたのであろう。異なる種類の労働は一般に補完的な生産要素であるとピグーは考えているので (Pigou, 1933, 67)、熟練労働者の報酬の増加は、非熟練労働者にたいする労働需要の減少をもたらす、所得分配の悪化をもたらすという問題意識もかれにはあったであろう。

6 結論

本稿では、最低賃金にかんするピグーの議論を見てきた。第一に、ピグーは、政府による最低賃金規制の強制はきわめて強力であると主張した。第二に、最低賃金規制は搾取賃金を是正することに意義があり、低所得労働者のあいだで搾取賃金が存在している可能性が高いので、最低賃金規制の必要性は高いとかれは考えた。しかし第三にピグーは、賃金委員会法に問題があり、現実の運用において搾取賃金是正以上の行き過ぎた結果をもたらしていると考えていた。特にかれは、同法の18年の改正によって、高賃金の労働者に必要以上の交渉力を与えていると考えていた。

この最後の点は、ピグーの議論に大まかな労働者の類型が存在することを示唆する。第一に、高い報酬を得ている中核的労働者は、労働組合を組織することが必要でないほどに企業にたいして強い交渉力を有している。第二に、賃金委員会が適用されなかった、労働組合を有する労働者は、ストライキの脅威によって交渉力を補強することができる。この労働者は、第一の労働者ほど中核的な労働をしているわけではないが、比較的高い熟練技能を持ち、自力で組合を運営できるほどに高い所得を得ている。そして第三に、非熟練の低所得労働者は、単純労働で

あるため容易に別の労働者に置き換えることが可能で、さらに労働組合に組織化されていないため交渉力が弱いので、搾取される可能性がきわめて高い。ピグーは『厚生経済学』第3部で、この第三の労働者を問題とし、政府の強力な強制力で労働者にたいする搾取を是正するべきであると主張したのである。第3節で述べたように、労働組合は政府による最低賃金規制と補完的な役割を果たすため、この第三の労働者にかんして政府介入は間接に労働組合の組織化を促すことができるとピグーは考えていたと見ることができる——実際にそのような現象をほかの作家から引用している。ピグーにとって、労働組合の組織化は労使関係の改善への必要条件でもあったので(高見, 2006), 低所得労働者が労働組合に組織化されていくことは純粋に良い結果をもたらすとピグーは考えていたであろう。

(大阪大学大学院経済学研究科博士後期課程)

参考文献

- Blackburn, S. (1991) "Ideology and Social Policy: the Origin of the Trade Boards Act.", *Historical Journal*, Vol. 34. No. 1. pp. 43–64.
- Flatau, P. (1997) "Fair Wages and Just Outcomes: Marshall and Pigou on the Labour Market and Redistribution.", *History of Economics Review*, Vol. 0. No. 26. pp. 109–124.
- Hatton, T. J. (1997) "Trade Boards and minimum wages, 1909–39.", *Economic Affairs*, Vol. 17. No. 2. pp. 22–8.
- Lowe, R. (1978) "The Erosion of State Intervention in Britain, 1917–24.", *Economic History Review*.
- Pigou, A. C. (1905) *Principles and Methods of Industrial Peace*, Vol. 1 of *A.C.Pigou: Collected Economic Writings*, Basingstoke : Macmillan.
- (1908a) *Economic Science in Relation to Practice*, London : Macmillan, included in *Vol. 1 of A.C.Pigou: Collected Economic Writings*.
- (1908b) "Equilibrium under Bilateral Monopoly.", *Economic Journal*, Vol. 18. No. 70. pp. 205–20.
- (1912) *Wealth and Welfare*, Vol. 2 of *A.C.Pigou: Collected Economic Writings*, Basingstoke : Macmillan.
- (1913) *Unemployment*, Vol. 4 of *A.C.Pigou: Collected Economic Writings*, Basingstoke : Macmillan, 玉井茂訳『失業問題』有斐閣, 1921年.
- (1920) *Economics of Welfare*, Vol. 3 of *A.C.Pigou: Collected Economic Writings*, Basingstoke : Macmillan, 気賀健三ほか訳『ピグウ厚生経済学』東洋経済新報社, 1953–5年.
- (1923) *Essays in Applied Economics*, Vol. 5 of *A.C.Pigou: Collected Economic Writings*, Basingstoke : Macmillan.
- (1933) *The Theory of Unemployment*, Vol. 8 of *A.C.Pigou: Collected Economic Writings*, Basingstoke : Macmillan.
- (1935) *The Economics of Stationary States*, Vol. 9 of *A.C.Pigou: Collected Economic Writings*, Basingstoke : Macmillan.
- (1945) *Lapses from Full Employment*, London : Macmillan.
- Schumpeter, J. A. (1954) *History of Economic Analysis*, New York : Oxford University Press,

- 東畑精一訳『経済分析の歴史』岩波書店, 1955-62年.
- Stabile, D. R. (1996) "Pigou, Clark and modern economics: the quality of the workforce.", *Cambridge Journal of Economics.*, pp. 277-288.
- Thane, P. (1996) *Foundations of the Welfare State., Social Policy in Modern Britain*, Longman, 2nd edition, (深澤和子・深澤敦監訳『イギリス福祉国家の社会史』ミネルヴァ書房, 2000).
- 高見典和 (2006) 「初期ピグーの労使関係論——『産業平和の原理と方法』を中心として」, 『経済学史研究』, 第48巻, 第1号, 78-92頁.

Pigou's theory of minimum wage and attitude towards the Trade Boards Act

Norikazu TAKAMI

In this paper I examine how Arthur C. Pigou (1877-1959) treated his contemporary system of minimum wage called Trade Boards in *Economics of Welfare* (1920) and other writings. Pigou was not wholeheartedly affirmative towards it, though recognizing the need of minimum wage: that is, he thought the Trade Boards system was likely to be operated badly. First, dealing with the practicability of the enforcement of minimum wage, Pigou recognized that, in an industry in which workers were not only poorly paid but poorly organized, there existed the fear of collusion between an employer and exploited workers. He expected trade unions to make this fear less likely. Pigou adduced a hopeful result that introduction of trade boards had let unorganized workers organized, concluding that the enforcement of minimum wage was generally effective. Next, Pigou distinguished two causes for unfair wages that was exceptionally low relatively among equally skilled trades: (1) employers taking advantage of his monopsonistic power in a labor market, or in his term "exploitation"; and (2) excess supply of labor in that trade. Minimum wage, he argued, was a remedy in so far as an unfair wage was due to the first cause. Lastly, however, Pigou's displeasure with the actual operation of the trade boards centered on two problems. One was that the since the principle was unclear on which the rate of minimum wage should be determined, this incurred the disturbing effect on labor market. The other was that trade boards were applied to highly-paid workers as well as poorly-paid laborers; and Pigou regarded this fact as the misdirected expansion of state's coercive power. In conclusion, I stress Pigou's concern about appropriate use of state's power on each different group of workers.

JEL Classification Code: B13, B31, J38

Keywords: history of economic thought, Pigou, minimum wage